

Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Kecil Menengah Rambak Ikan Leo “97” Dhanny Putra Gobbel Batang Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja

Ika Dianawati

ika.dianawati1910@gmail.com

Sulistiyani

tiyani.sulis24@yahoo.com

Program Studi Magister Manajemen

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pada Usaha Kecil Menengah Rambak Ikan Leo “97” Dhanny Putra Gobbel Batang dengan Dimediasi Kepuasan Kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di Usaha Kecil Menengah Rambak Ikan Leo “97” Dhanny Putra Gobbel Batang sebanyak 32 orang. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *total sampling*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji hipotesis langsung dan uji hipotesis tidak langsung atau uji mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, kepuasan tidak memediasi pengaruh komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja.

Kata kunci : komunikasi, kepemimpinan, kinerja, kepuasan kerja

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of communication and leadership on performance that mediating by job satisfaction of employer Small and Medium Businesses Leo Fishes "97" Dhanny Putra Gobbel Batang. The population in this study were all employer in Small and Medium Businesses Leo Fishes "97" Dhanny Putra Gobbel Batang as much as 32 people. Sampling this study used total sampling. Hypothesis test used hypothesis direct test and hypothesis indirect test or mediation test. The results of the study show that the leadership positive effect and significant on performance, the job satisfaction positive effect and significant on employers performance, the job satisfaction did not mediate the effect of communication and leadership on performance.

Keywords : communication, leadership, job satisfaction, performance

1. Pendahuluan

Dunia kerja memiliki dimensi yang sangat luas, sehingga sering muncul berbagai persoalan baik internal maupun eksternal mulai dari dimensi struktural, fungsional, kultural sampai dengan dimensi kemampuan daya saing yang dalam kenyataannya saling terkait satu sama lain. Semua dimensi tersebut sebagai tolak ukur sebuah organisasi untuk melakukan perubahan. Semakin ketatnya persaingan dalam dunia usaha menuntut perusahaan menjaga kualitas dan pelayanan terhadap pelanggan sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Setiap perusahaan di era demokratisasi dan keterbukaan informasi dituntut untuk melakukan pemberdayaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Robins & Judge (2015) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Mulyadi (2007) mendefinisikan kinerja adalah keberhasilan personel, tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelum dengan perilaku yang diharapkan. Keberhasilan pencapaian sasaran strategik perlu diukur.

Kinerja karyawan dipengaruhi adanya komunikasi yang baik antara pemimpin

dan karyawan. Gibson & Ivan (2012:84) mengemukakan “Komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol verbal atau non verbal”. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Kepemimpinan dan hubungan manusia yang mempunyai kontribusi terhadap prestasi kerja atau kinerja serta kepuasan kerja individu (Adair, 2006). Kinerja ditentukan oleh kepiawaian manata energi. Pemimpin yang hebat adalah pemandu energi organisasi. Pemimpin harus mampu menggerakkan, mengarahkan, menyalurkan, memperbaiki dan mengembangkan energi yang lain (Lock & Schawltz, 2005:30).

Kepuasan kerja dapat dimaknai sebagai perasaan dari individu terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan dalam suatu organisasi (Busro, 2018:109). Menurut Gorda (2004:193) berbagai keputusan dan kebijaksanaan bisnis yang diputuskan, berbagai rencana dan program kerja yang akan diimplementasikan keseluruhannya memerlukan komunikasi

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka dirumuskan rumusan masalah yang dirinci adalah: (1) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja; (2) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja; (3) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja; (4) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dan (5) Apakah kepuasan kerja berpengaruh kinerja.

Tujuan penelitian ini adalah : (1) Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja; (2) Menganalisis pengaruh kepemimpinan

terhadap kepuasan kerja; (3) Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja; (4) Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dan (5) Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

2. Kajian Pustaka Dan Pengembangan Hipotesis

2.1. Kajian Pustaka

Gibson & Ivan (2012:84) mengemukakan “Komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol verbal atau non verbal”. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Suranto (2010:105), ada beberapa indikator komunikasi yang efektif, antara lain: pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang semakin baik, tindakan.

Rivai (2012:53) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dimensi kepemimpinan yaitu (1) Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik dan (2) Kemampuan yang efektivitas.

Robin & Judge (2015) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut : (1) Work It self (pekerjaan itu sendiri). Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi

kepuasan kerja; (2) Supervision (atasan). Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya; (3) Workers (teman sekerja), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya; (4) Promotion (promosi), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja dan (5) Pay (gaji/upah), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Kinerja adalah keberhasilan personel, tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelum dengan perilaku yang diharapkan. Keberhasilan pencapaian sasaran strategik perlu diukur (Mulyadi, 2007). Kinerja adalah cara perseorangan atau kelompok dari suatu organisasi menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas (Rai, 2008).

Mulyadi (2007) menyatakan bahwa ada beberapa faktor kinerja yang dapat dijadikan sebagai basis pemberian penghargaan yaitu (1) *Achievement base aspect*, (2) *Core competence base aspect*, (3) *Technical competence base aspect*, (4) *Core value base aspect*. Model empiris dari penelitian seperti gambar 1

2.2. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja
H1 : komunikasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

H2 : kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja

3. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja

H3 : komunikasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja

4. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

H4 : kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

H5 : kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja

3. Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan UKM Rambak Ikan Leo '97 Dhanny Putra Gobbel sebanyak 32 orang. Sampel penelitian ini adalah karyawan UKM Rambak Ikan Leo '97 Dhanny Putra Gobbel. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan *total sampling*.

Sumber data menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari responden sebagai hasil menjawab kuesioner tentang motivasi, kepemimpinan organisasional, kepuasan kerja dan kinerja guru. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Pengumpulan data dengan teknik angket. Pengujian instrumen menggunakan *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) dan *alpha cronbach's*. Analisis data menggunakan regresi linear berganda.

4. Hasil Penelitian

1) Deskripsi Variabel

a. Komunikasi (X₁)

Berdasarkan hasil analisis deskripsi variabel komunikasi menunjukkan bahwa rata-rata komunikasi sebesar 4,01, rata-rata tertinggi terdapat pada indikator nomor 1 sebesar 4,28. Rata-rata responden secara umum berpendapat bahwa informasi yang disampaikan dapat diterima oleh karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi dapat menyampaikan informasi yang dapat diterima oleh karyawan.

b. Kepemimpinan (X₂)

Berdasarkan hasil analisis deskripsi variabel kepemimpinan menunjukkan bahwa rata-rata kepemimpinan sebesar 4,2, rata-rata tertinggi terdapat pada indikator nomor 9 sebesar 4,50 yang menunjukkan bahwa rata-rata responden secara umum berpendapat bahwa pemimpin tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik adalah tepat waktu.

c. Kepuasan Kerja (Y₁)

Berdasarkan hasil analisis deskripsi variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa rata-rata kepuasan kerja sebesar 4,09. Rata-rata kepuasan kerja tertinggi terdapat pada indikator nomor 5 sebesar 4,41 yang menunjukkan bahwa rata-rata responden secara umum berpendapat bahwa gaji yang diterima sesuai dengan aturan

penggajian. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan responden dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dikarenakan responden menerima gaji sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

d. Kinerja (Y₂)

Berdasarkan hasil analisis deskripsi variabel kinerja menunjukkan bahwa rata-rata kinerja sebesar 4,02, rata-rata kinerja guru tertinggi terdapat pada indikator nomor 5 sebesar 4,25 yang menunjukkan bahwa rata-rata responden secara umum berpendapat bahwa kinerja dapat dinilai dari kompetensi yang dimiliki dapat menunjang pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum kinerja dilihat dari kompetensi yang dimiliki karyawan.

2) Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan metode analisis *faktor* dengan cara mengkorelasikan masing-masing item dengan skor total sebagai jumlah setiap skor item, sehingga diperoleh koefisien korelasi. Untuk mengetahui valid tidaknya suatu variabel yang diuji dilakukan dengan membandingkan nilai **KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)** and **Bartlett's Test** lebih besar dari 0,5, sedangkan jika **component matrix** atau **faktor loading**-nya lebih besar dari 0,4 berarti valid dan jika lebih kecil item dari

variabel yang diuji berarti tidak valid.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa semua nilai $KMO > 0,5$ yaitu untuk variabel komunikasi sebesar 0,743, variabel kepemimpinan sebesar 0,762, variabel kepuasan kerja sebesar 0,443, dan variabel kinerja sebesar 0,702. Nilai KMO komunikasi, kepemimpinan dan kinerja lebih besar 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa sampel memenuhi syarat minimal *measure sampling adequacy* (kecukupan pengukuran sampel).

Hasil analisis semua indikator dari semua pertanyaan variabel memiliki nilai *loading faktor* $> 0,4$ yang berarti semua item dalam tabel di atas (angket) dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,7$. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dari setiap variabel penelitian diperoleh hasil dengan semua nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel lebih besar dari nilai 0,7. Jadi dapat dinyatakan bahwa semua instrumen variable penelitian yang digunakan dapat menghasilkan data yang reliabel atau dapat dipercaya.

3) Analisis Data

a. Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas *kolmogorov-smirnov* menunjukkan berdistribusi normal karena nilai

sig antara variabel komunikasi dan kepemimpinan dengan kepuasan kerja sebesar $0,837 > 0,05$ sehingga dikatakan data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas variabel komunikasi dan kepemimpinan dengan kinerja sebesar $0,392 > 0,05$ sehingga dikatakan data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas di atas dapat disimpulkan bahwa data penelitian variabel komunikasi, kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja diketahui berdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi klasik regresi berganda.

2. Multikolinieritas

Multikolinieritas artinya ada hubungan linier yang sempurna diantara beberapa atau semua variabel bebas. Untuk mengetahui terjadi multikolinieritas atau tidak dapat dilihat dari besarnya angka VIF dan *tolerance*. Hasil uji multikolinieritas variabel komunikasi dan kepemimpinan dengan kepuasan kerja diperoleh nilai VIF sebesar 1,718 < 10 dan nilai *tolerance* sebesar $0,582 > 0,1$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinear. Hasil uji multikolinieritas variabel komunikasi, kepemimpinan, kepuasan kerja dengan kinerja diperoleh nilai VIF sebesar 1,756-2,531 < 10 dan nilai *tolerance* sebesar $0,395-0,569 > 0,1$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinear.

3. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual

satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut heteroskedastisitas.

Persamaan regresi berganda antara variabel komunikasi dan kepemimpinan dengan kepuasan kerja diperoleh sig sebesar 0,228 > 0,05 sehingga regresi di atas menunjukkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Persamaan regresi berganda antara variabel komunikasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja dengan kinerja diperoleh sig sebesar 0,157, 0,055 > 0,05 sehingga regresi di atas menunjukkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

b. Uji Kelayakan Model

1. Uji F (*Goodness of Fit*)

Berdasarkan tabel 1 diketahui F test, diperoleh F hitung 15,684 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, berarti hipotesa diterima yaitu terdapat pengaruh variabel independen X1 (komunikasi), dan X2 (kepemimpinan) secara signifikan dan positif terhadap variabel dependen Y1 (kepuasan kerja). Hal ini berarti model regresi dalam penelitian ini dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja atau dapat dikatakan bahwa komunikasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel 2 diketahui F test, diperoleh F hitung 167,880 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, berarti hipotesa diterima yaitu terdapat pengaruh variabel independen X1 (komunikasi), X2 (kepemimpinan) dan Y1 (kepuasan kerja) secara signifikan dan positif terhadap variabel dependen Y2 (kinerja). Hal ini berarti model

regresi dalam penelitian ini dapat digunakan untuk memprediksi kinerja atau dapat dikatakan bahwa komunikasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

2. Uji Determinasi

Berdasarkan tabel 3 di atas diketahui nilai R sebesar 0,721 (72,1%), yang berarti korelasi antara komunikasi dan kepemimpinan dengan variabel kepuasan kerja kuat. Sedangkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya dapat dilihat dari koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,520 (52,2%) artinya variabel komunikasi dan kepemimpinan menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 72,1% sedangkan sebesar 52,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini.

Berdasarkan tabel 4 di atas diketahui nilai R sebesar 0,756 (75,6%), yang berarti korelasi antara komunikasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja dengan variabel kinerja sangat kuat. Sedangkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya dapat dilihat dari koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,252 (25,2%) artinya variabel komunikasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 75,5% sedangkan sebesar 25,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini.

3. Uji Regresi

Berdasarkan tabel 5 menghasilkan koefisien regresi komunikasi 0,136 dan probabilitas signifikansi

0,425 > 0,05, yang berarti komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel kepemimpinan menghasilkan regresi 0,625 dengan probabilitas signifikan 0,001 < 0,05, berarti kepemimpinan secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis 1 dalam penelitian ini terbukti.

H₂ :kepemimpinan secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan tabel 6 menghasilkan koefisien regresi komunikasi 0,084 dan probabilitas signifikansi 0,157 < 0,05, yang berarti komunikasi tidak berpengaruh secara terhadap kinerja. Variabel kepemimpinan menghasilkan regresi 0,138 dengan probabilitas signifikan 0,055 > 0,05, berarti kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan variabel kepuasan kerja menghasilkan regresi 1,022 dengan probabilitas signifikansi 0,000 < 0,05, berarti kepuasan kerja secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap kinerja, sehingga hipotesis 5 dalam penelitian ini terbukti, yaitu

H₅: kepuasan kerja secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial yang merupakan uji hipotesis langsung dapat dijelaskan bahwa semua hipotesis langsung mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini menolak H₀ dan menerima H₂ dan H₅

4. Uji Mediasi

1. Menguji pengaruh komunikasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Hasil penghitungan sobel test diperoleh nilai z 0,024 < 1,96 sehingga kepuasan kerja tidak dapat memediasi komunikasi terhadap kinerja

2. Menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Hasil penghitungan sobel test diperoleh nilai z 0,048 < 1,96 sehingga kepuasan kerja tidak dapat memediasi kepemimpinan terhadap kinerja

5. Penutup

5.1. Simpulan

Penelitian ini menghasilkan temuan yang dapat disimpulkan kepemimpinan mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karena nilai koefisien regresi pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsung.

5.2. Implikasi

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi implikasi sebagai berikut (1) Perlu meningkatkan komunikasi baik secara kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan pekerjaan tersebut; (2) Perlu meningkatkan kualitas pemimpin yang dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya; (3) Perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan mampu melaksanakan tanggung jawabnya.

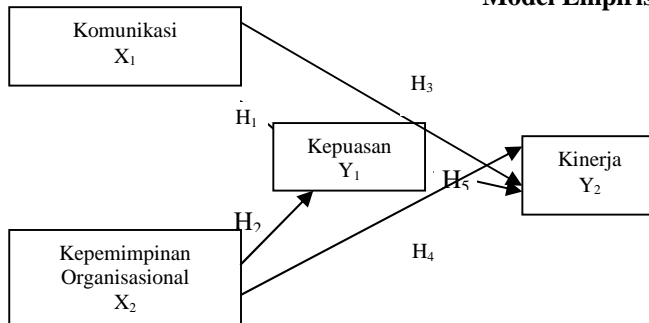
Daftar Pustaka

Adair. *Kepemimpinan yang Memotivasi*. PT. Gramedia Pustaka. Utama. Jakarta. 2006.

- Busro. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media. Jakarta. 2018
- Gibson & Ivan. *Organisasi dan Manajemen; Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi 4. Erlangga. Jakarta. 2012
- Gorda. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali. 2004
- Mulyadi. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta. 2007.
- Lock & Schawltz. *Esensi Kepemimpinan*, Cetakan Kedua, Mitra Utama. Jakarta. 2005
- Rai. *Audit kinerja pada Sektor Publik*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta. 2008.
- Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*. Edisi Pertama. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2012
- Robins & Judge. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba. Jakarta. 2015. Buku 1. Edisi 12.
- DR. Widodo Muktiyo. *Menjadi Profesional dan Komunikatif di Kantor*. Citra Emas Press. Surakarta. 2010

Lampiran

Gambar 1
Model Empiris



Model matematis hubungan antar variabel adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = a_1 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_1$$

$$Y_2 = a_2 + b_3 X_1 + b_4 X_2 + b_5 Y_1 + e_2$$

Keterangan :

a : konstanta

b : koefisien regresi variabel bebas

X₁ : Variabel Komunikasi

X₂ : Variabel Kepemimpinan

Y₁ : Variabel Kepuasan kerja

Y₂ : Variabel Kinerja

e : *Disturbance error*

Tabel 1
Uji F (Goodness of Fit) Model 1
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3,601	2	1,801	15,684	,000(a)
Residual	3,329	29	,115		
Total	6,930	31			

a Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Komunikasi

b Dependent Variable: Kepuasa Kerja

Tabel 2
Uji F (Goodness of Fit) Model 2
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7,560	3	2,520	167,880	,000(a)
Residual	,420	28	,015		
Total	7,980	31			

a Predictors: (Constant), Kepuasa Kerja, Komunikasi, Kepemimpinan

b Dependent Variable: Kinerja

Tabel 3
Uji Determinasi Model 1
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,721(a)	,520	,486	,33882

a Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Komunikasi

b Dependent Variable: Kepuasa Kerja

Tabel 4
Uji Determinasi Model 2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	7,560	3	2,520	167,880

a Predictors: (Constant), Kepuasa Kerja, Komunikasi, Kepemimpinan

b Dependent Variable: Kinerja

Tabel 5
Uji Regresi Model 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,938	,566		1,658	,108
Komunikasi	,106	,132	,136	,809	,425
Kepemimpinan	,646	,174	,625	3,706	,001

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Tabel 5
Uji Regresi Model 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,938	,566		1,658	,108
Komunikasi	,106	,132	,136	,809	,425
Kepemimpinan	,646	,174	,625	3,706	,001

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Tabel 6
Uji Regresi Model 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,104	,214		-,488	,629
Komunikasi	,070	,048	,084	1,456	,157
Kepemimpinan	-,153	,077	-,138	-2,000	,055
Kepuasa Kerja	1,097	,067	1,022	16,336	,000

a Dependent Variable: Kinerja